

Strategi pengelolaan SDM berbasis kompetensi

Sitepu, Suryo Adi Prayitno, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=80079&lokasi=lokal>

Abstrak

Kompetensi saat ini menjadi kebutuhan bagi pengelola Sumber Daya Manusia, apalagi akhir-akhir ini tuntutan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat tinggi, sehingga menuntut manajemen menetapkan kompetensi sebagai dasar untuk pengelolaan sumber daya manusianya. Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang mengidentifikasikan. cara bersikap, berpikir, menarik kesimpulan, bertindak yang dapat dilakukan dan dipertahankan dalam periode waktu yang panjang serta menuntut pengembangan SDM yang berkualitas.

Dengan pola pengembangan SDM yang berbasis kompetensi, kompetensi memegang peranan yang cukup penting sebagaimana yang dikemukakan oleh Drucker (dalam Walker, 1992), bahwa fungsi personalia dimasa datang akan mengalami perubahan secara dratis. Personalia akan menangani tugas-tugas baru yang berbeda dengan sebelumnya, dan fungsi departemen SAM akan mengelola hal-hal yang lebih strategis sehubungan dengan berkembangnya tuntutan terhadap peningkatan kompetensi yang diperlukan guna menjalankan fungsinya.

Peningkatan pengelolaan sumber daya manusia dengan penyempurnaan Human Resource Management dan peningkatan kemampuan sumber daya manusia dikaitkan dengan talenta yang ada pada setiap individu SDM diyakini mempunyai dampak yang sangat besar bila dimanajementi dengan tepat, mendorong perusahaan untuk mengembangkan pola penanganan SDM berbasis kompetensi dengan mengkaitkan talenta yang ada pada setiap diri SDM sebagai unsur pendorong dalam pencapaian sasarannya.

Dengan gambaran tersebut, penulis meneliti seberapa besar pengaruh dari kompetensi dan talenta mempengaruhi pengembangan SDM berbasis kompetensi, dan untuk itu penulis melakukan penelitian lapangan secara langsung pada karyawan WIKA. Pelaksanaan survei dilakukan terhadap 563 karyawan atau 76% dari 740 pegawai yang ada dalam perusahaan.

Dengan menggunakan pemikiran Spencer serta Gallup Organization (Bukingham, & Clifton), penulis mencoba untuk meneliti seberapa dalam atau seberapa tinggi kadar kompetensi dan talenta dimiliki oleh pegawai, serta seberapa besar dapat dikemukakan pengaruh dari pada pengelolaan SDM berbasis kompetensi melalui pengukuran kompetensi yang terdiri dari 6 dimensi dan 20 aspek kompetensi serta talenta yang terdiri dari 34 aspek talenta.

Berdasarkan analisis dapat disimpulkan, bahwa sangat erat hubungannya antara kompetensi dan talenta terhadap peningkatan pencapaian kinerja yang ekselen. Hubungan yang terjadi antara kompetensi dan talenta adalah sangat signifikan dan dapat menjadi leverage atau pengungkit bila kedua hal tersebut yaitu kompetensi dan talenta dimenejementi dengan optimal.

Dari penelitian ini penulis merekomendasikan kepada perusahaan pada khususnya dan para pengelola SDM pada umumnya untuk dapat menerapkan pengelolaan serta pengembangan SDM dengan berbasiskan Kompetensi dan Talents.

<hr>

These days, competency - based human resources is a compulsory requirement for the human resources management. The trend occurs due to the increasing demand of using competency - based human resources development as a base for managing human resources. Competency is a personal basic characteristic identifying the way people act, think, summarize and behave which can be actualized and restrained (still) in a long period of time.

Competency held a significant role in development of competency - based human resources management model as mentioned by Drucker, Peter F (Walker, 1992) that in the future, the function of human resources would change significantly. Human resources will handle new jobs area different from the previous, and the function of human resources department will focus on managing strategic things/area in accordance with the increasing demand of competency development, (which is) required to run the function.

The development of human resources management with the flawlessness of human resources management and the development of human resources capability that are connected with the talent of each individual, are believed to have :in enormous impact if they are managed properly. It will encourage company to develop competency - based human resources management model, which used individual talent to support the goal achievement.

The analysis on how competency and talent influences competency- based human resources development is conducted in the purpose of writing this thesis. The survey is conducted directly to almost all of WIKA employees (563 employee) or about 76 % of total WIKA employees (740 employees).

This thesis analyzes and attempts to discover how high the competency and talent level had by each employee and how big is the influences of competency-based human resources management by measuring the competency which consist of 6 dimension and 20 competency aspects and talent which consist of 34 talent factors.

It can be summarized that the connection between competency and talent is really close and tight to the effort of achieving performance excellence. The connection occun-ed is really significant and can become a leverage if both competency and talent are managed optimally.

Finally., it is recommended to e11 human resources manager and PT. Wijaya Karya specifically to implement the competency and talent-based human resources management and development.